

**自分自身のキャリアを考えることが「自律型人材」へ向かう第一歩となる！
セルフ・キャリアドックでキャリア意識を醸成し、“わくわく”を生み出すユニークバンクの実現へ！**



人材育成ビジョン、育成方針：

自らの意志で自らの未来を切り拓く“自律型人材”が、未来をデザインするユニークバンクを創る！

Q. 貴社の人材育成ビジョン、育成方針を教えてください

＜人事ビジョン＞

【未来をデザインする自律型人材とエンゲージメントの共創】行員一人一人が「自分がどう生き、どう働き、どのようなキャリアを描き、そのためにどう考動するのか」といった“心の自律”を育むことが、きたぎんの未来すなわち、当行が目指すユニークバンクの実現につながると考えています。

＜求める人材像＞

【自ら考え行動する自律型人材】当行が掲げる「ユニークバンク」は唯一無二の存在という意味ですが、これは戦略的にユニークであることに加え、お客さまに対してわくわくするような価値や期待をご提供する意味も含まれます。そんなユニークバンクを実現するために、我々は自分で考え行動できる自律型人材を求めています。

【企業名】	株式会社北日本銀行
【所在地】	岩手県盛岡市
【業種】	金融・保険業
【事業概要】	普通銀行業務全般
【設立】	1942年2月
【資本金】	77億61百万円
【従業員】	820人（2022年3月期）

導入目的：

キャリア自律への理解・浸透を図るため、セルフ・キャリアドックを導入！新たな試みを浸透させ、キャリア意識を醸成させる！

Q.セルフ・キャリアドックの導入を検討した目的を教えてください

＜試行導入の経緯＞

新中期経営計画のスタートとともに、新たに人事ビジョンを制定し、新しい人材育成システムの導入等を進めておりましたが、従来は技能教育を中心に行ってきたため、“自律型人材”や“キャリア”と言われてもピンと来ず、キャリア形成に時間を割くことや組織の進むべき方向性に疑問を持つ行員もいました。そのような状況下、キャリア形成に向けた新たな試みをどう進めていけば良いかについて、キャリア形成サポートセンターへ相談し協力を仰ぎました。

＜試行導入の目的＞

- ・キャリア意識の醸成
- ・自律的なキャリア形成を促進する、組織風土の改革

取組内容：
階層別研修とキャリアコンサルティング面談を組み合わせる試行組織の目指す方向性とメッセージを伝え、取組への理解を促す！

Q. 今回の試行導入で、どのようなことに取り組みましたか

<具体的な取組（取組内容、対象者層など）>
計画していた階層別研修のタイミングもあり、4年目と7年目の行員合計59名にキャリアデザイン研修とキャリア面談を実施することとしました。キャリアデザイン研修は二部構成とし、第一部では、人事部から人事ビジョンや組織の進む方向性等会社からのメッセージを伝え、第二部ではキャリア形成サポートセンターから講師を招き、自己理解をテーマとしたキャリア研修を実施しました。個人ワークで自分自身とじっくり向き合った後、それを同期の仲間と共有することで、他者の仕事への取り組み方を知る機会となり、互いの刺激になったように思います。キャリア面談実施の際は、支店が県内外にあるため、対面だけではなくオンライン面談も取り入れ実施しました。

導入効果：
キャリアに当事者意識を持ち、主体的な学びや行動につながった！
人事施策で今後取り組む道筋を再確認できた

Q. 今回の試行導入で、どのような効果がありましたか

<セルフ・キャリアドックの効果>
【従業員】実施後は資格取得や業務に対して意欲的になった行員が増え、将来について考え、自分と向き合い、組織にキャリアをゆだねるのではなく「働きがいあるキャリアは自分で創る」という当事者意識を持ち、モチベーションが向上したようです。
【経営者】実施結果報告会では、育成上の課題だけではなく、もっと貢献したいという思いや成長意欲や責任感、何にやりがいを感じるのかなど、経営や人事側から見えない行員の本音や良い面もたくさん見えてきました。改善提案をいただいたことで、人事施策や進んでいる方向性について、今後取り組む道筋が見え、このまま取組を進めていって良いのだと、背中を押してもらったような気がします。

取組上の工夫：
キャリアの概念が比較的浸透している若手行員から実施
キャリアへの理解を深め、効果を波及させる

Q. 取り組む上で工夫した点を教えてください

<取り組む上で工夫したこと>
本来なら行員のキャリアを支援していくキーパーソンとなる管理職から実施したいところですが、まずは若手行員から実施し、有用性や効果を感じてもらうことにしました。ジョブ・カードは人事担当者が見られないように封筒を糊付けして送付させ、安心・安全を伝えて実施しました。当行では30～40代の行員が少なく若手行員の早期戦力化が求められ、20代の離職の増加傾向も人事課題の一つとなっていました。研修や面談の中で「Will」「Can」「Must」をひとつひとつ点検し、自身をやる気にさせるエネルギーである「Will（わくわく）」との重なりにも注目させ、意欲を持って具体的なアクションにつなげられるよう、自分事として考える時間をじっくり取りました。

今後取り組む事項等：
キャリア自律を組織風土として根付かせ、チャレンジ文化を醸成する
キャリアを考える機会を増やし、エンゲージメント向上につなげる

Q. 今後取り組みたいことを教えてください

<セルフ・キャリアドックの企業内の定着に向けての取組>
現場のOJT全てに人事部が関与することは難しく、育成は管理職や現場の力を借りて全体で取り組んでいく必要があります。そのためにもキャリア形成に取り組む意義や必要性を営業店へ説明に向いたり研修等で伝え続けたりすることで、キャリア開発が当たり前となる風土醸成に取り組み、チャレンジできる文化を根付かせ、働きがいのある職場にしていきます。
今後は、全行員が定期的にキャリアについての研修や面談を受けられる体制を構築し、個人のキャリアニーズに合わせて長く働ける環境や、柔軟な制度も整えていき、自律型人材が活躍し、“わくわく”を生み出すユニークバンクの実現を目指します。